



Número 16- Agosto 2007

ACTUALIDAD REM

Dictan medidas laborales para zonas de emergencia.- Como consecuencia de los fuertes sismos registrados el 15 de agosto pasado, el Decreto Supremo No. 016-2007-TR ha establecido medidas de carácter laboral destinadas a brindar facilidades a empleadores y trabajadores hasta que se normalicen las actividades en las zonas declaradas en emergencia (departamento de Ica y provincia de Cañete).

Las principales medidas son las siguientes:

MEDIDAS	EXPLICACIÓN
Vacaciones	Otorgar, a solicitud del trabajador, descanso a cuenta de vacaciones anuales para el personal que hubiera sufrido pérdidas de familiares directos o daños materiales de consideración.
Compensación de días de trabajo	Otorgar, a solicitud del trabajador, compensación de días de trabajo para el personal que hubiera sufrido pérdidas de familiares directos o daños materiales de consideración.
Tolerancia	Dar tolerancia a la hora de ingreso al centro de labores.
Suspensión perfecta de labores	La comunicación para introducir una suspensión de labores por caso fortuito o fuerza mayor, podrá ser remitida dentro del plazo de quince días naturales de adoptada la medida. El dispositivo obliga al empleador a preferir el descanso a cuenta de vacaciones antes que la suspensión perfecta de labores.

Como parte de la tendencia legislativa orientada a facilitar la participación de la sociedad en el apoyo de los damnificados, el Ejecutivo, además, mediante Decreto Supremo No. 017-2007-TR, ha dispuesto que el trabajo de los bomberos voluntarios en zonas declaradas en estado de emergencia, implica el ejercicio de un cargo cívico, causal de la suspensión imperfecta de labores, que determina la continuación de la obligación del empleador de pagar la remuneración al trabajador, pese a que no se realizan actividades laborales a su favor.

Establecen disposiciones relativas al uso de "Planillas Electrónicas".- Mediante Decreto Supremo N° 018-2007-TR, se derogan las normas contenidas en el Decreto Supremo N° 015-2005-TR y se proroga hasta el 01 de enero de 2008 la entrada en vigencia de la "Planilla Electrónica" (Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios – RTPS).

El referido dispositivo, establece que están obligados a llevar la "Planilla Electrónica" quienes cumplan con alguna de las siguientes condiciones: **(i)** cuenten con más de tres trabajadores; **(ii)** cuenten con uno o más prestadores de servicios y/o personal de terceros; **(iii)** cuenten con uno o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados obligatorios del SNP; **(iv)** estén obligados a efectuar alguna retención del Impuesto a la Renta de cuarta o quinta categoría; **(v)** tengan a su cargo artistas; **(vi)** hubieran contratado los servicios de una EPS; **(vii)** hubieran suscrito con ESSALUD un contrato por Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo; **(viii)** gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria y **(ix)** cuenten con personas naturales que prestan servicios bajo alguna modalidad formativa.

Los aspectos más saltantes de la referida norma son los siguientes:

- Las disposiciones relativas al pago de la remuneración, entrega y conservación de boletas de pago contenidas en el Decreto Supremo N° 001-98-TR se mantienen vigentes para todos los empleadores.
- Las disposiciones referidas a las planillas del Decreto Supremo N° 001-98-TR se mantendrán para empleadores no incluidos en la obligación de llevar planillas electrónicas.

- El MTPE regulará las condiciones para la entrega de boletas de pago digitales, para los empleadores que voluntariamente decidan optar por dicho sistema.
- Mediante Resolución de Superintendencia, la SUNAT establecerá el cronograma de presentación de la Planilla electrónica.
- El medio informático a través del cual se presentará la planilla electrónica será publicado en el portal de SUNAT a partir de septiembre de 2007.
- Los empleadores obligados a llevar planillas electrónicas deben cerrar sus planillas llevadas de acuerdo con el Decreto Supremo N° 001-98-TR, mediante comunicación al MTPE, adjuntando copia de la última planilla utilizada.
- La obligación de inscribir a los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas se considera cumplida con la presentación de la planilla electrónica.

JURISPRUDENCIA REM

La proximidad de tiempo entre la queja del trabajador y su cese unilateral determina la nulidad del despido.- Mediante Casación N° 1363-2005 LIMA, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado que existe relación directa entre el despido del trabajador y la queja o proceso iniciado por éste contra su empleador, si el referido despido se produce dentro de un lapso de tiempo cercano a dicho reclamo laboral.

En efecto, la Sala ha afirmado que “para la configuración del despido nulo por la causal prevista en el inciso c) del Decreto Supremo 003-97-TR debe tenerse en cuenta los siguientes criterios: a) que el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso contra el empleador en defensa de sus derechos reconocidos por la ley y no con ánimo de obtener un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa; b) que el acto de despido se produzca con posterioridad a la formulación de la queja por parte del trabajador y dentro de un plazo tan cercano que produzca convicción en el juzgador que el móvil por el cual se dio término al vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado; y c) que el empleador no haya motivado expresamente su decisión de despedir al trabajador”.

Se advierte así que para la Sala, la proximidad temporal entre la queja o proceso iniciado por el trabajador y el despido, así como la falta de motivación en la adopción del cese, determina la nulidad del despido.

RECOMENDACIÓN REM

Políticas laborales para afrontar el sismo.- Producto de los movimientos telúricos registrados a partir del 15 de agosto del año en curso, el Ejecutivo dictó una serie de medidas laborales destinadas a brindar facilidades a los empleadores y trabajadores que se encuentren ubicados dentro de la zona de emergencia, las cuales son materia de comentario en la sección de Actualidad REM.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que no se encuentren dentro del ámbito de aplicación de los dispositivos mencionados, pueden adoptar voluntariamente esas y otras medidas, como parte de su política de responsabilidad social y como un gesto de solidaridad frente a sus trabajadores que se encuentren, de una u otra forma, afectados por el referido sismo.

Con el propósito de complementar las disposiciones expedidas en materia laboral, resulta recomendable la adopción de las siguientes medidas:

- Extender al personal todas o algunas de las medidas laborales propuestas por el Ejecutivo para la zona de emergencia (descanso a cuenta de vacaciones anuales, compensar los días de trabajo y tolerancia en el ingreso al centro de trabajo).
- Conceder préstamos o adelantos de sueldos al personal, sin intereses. Es importante mencionar que para efectos del Impuesto a la Renta, no operará la presunción de intereses, siempre que se trate de préstamos que no excedan de 1 UIT (S/. 3,450.00) o de 30 UITs (S/. 103,500.00), cuando se trate de préstamos destinados a la adquisición o construcción de viviendas de tipo económico.
- Otorgar gratificaciones extraordinarias a efectos de atender necesidades urgentes del personal. Cabe recalcar que dichas gratificaciones no forman parte de la base de cálculo de ningún beneficio laboral y no se encuentran afectas a los tributos que gravan las remuneraciones, con excepción del Impuesto a la Renta de quinta categoría.
- Otorgar licencia con o sin goce de haberes.
- Las empresas podrán enviar a su personal o contratar temporalmente nuevo personal (mediante contratos por obra determinada o servicio específico, contratos ocasionales, etc.) para realizar labores de ayuda a los damnificados.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Iván Blume, Ernesto Cárdenas, César Lengua y Jean Carlo Serván.

RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

AV. SAN FELIPE 758 JESÚS MARIA. LIMA - PERÚ
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 619 1919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM